

Direitos Relativos à Protecção da Maternidade e da Paternidade dos Funcionários da CIMLT

1. DIREITOS DOS TRABALHADORES PAIS E DAS TRABALHADORAS MÃES:

- Licença por maternidade de 120 dias, com direito a receber 100% da remuneração de referência. No caso de a mãe optar por uma licença de 150 dias, terá direito a receber 80% da remuneração de referência. A remuneração de referência corresponde à média de todas as remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início da maternidade, paternidade ou adopção;
- Licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo o gozo desta licença obrigatório no primeiro mês a seguir ao nascimento do/a filho/a;
- Licença por adopção de menor de 15 anos, com a duração de 100 dias consecutivos;
- Licença parental e licença especial para assistência a menor de seis anos que seja filho/a, adoptado/a ou equiparado/a. O exercício destes direitos depende de aviso prévio dirigido ao Presidente do Conselho Executivo da CIMLT, com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início;
- Licença especial para assistência a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as com deficiência e a doentes crónicos;
- Direito da mãe ou do pai, com um/a ou mais filhos/as menores de 12 anos, a trabalhar em regime de tempo parcial. Se a CIMLT manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Direito da mãe e do pai, com um/a ou mais filhos/as menores de 12 anos, a trabalhar em regime de flexibilidade de horário. Se a CIMLT manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Direito da mãe e/ou do pai trabalhador, por decisão conjunta, a dispensa do trabalho por dois períodos distintos de uma hora cada um para aleitação do/a filho/a até este/a completar um ano, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias, devendo para tal apresentar documento de

que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso, e provar que este informou a CIMLT da decisão conjunta;

- Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as, menores de dez anos, e até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho/a, adoptado/a ou enteado/a com mais de dez anos de idade;
- Direito a faltar, até 15 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, ou equiparados/as, maiores de dez anos;
- Direito a faltar, até 30 dias por ano, para assistência na doença a filhos/as, adoptados/as ou equiparados/as, com deficiência, independentemente da idade;
- Direito a faltar, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos;
- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do/a filho/a menor. Neste caso, deve apresentar-se justificação pelo responsável pela educação do/a menor.

2. DIREITOS DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES:

- Direito a 120 dias seguidos de licença por maternidade, dos quais 90 necessariamente a seguir ao parto. A licença é acrescida de 30 dias por cada gêmeo/a, para além do/a primeiro/a. A mãe pode optar por uma licença por maternidade, com a duração de 150 dias, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente após o parto. Neste caso, a mãe deve comunicar à CIMLT, nos primeiros sete dias após o parto, a intenção de gozar a licença prolongada. Durante a licença por maternidade de 120 dias, a trabalhadora tem direito a receber 100% da remuneração de referência. No caso de optar por uma licença de 150 dias, terá direito a receber 80% da remuneração de referência. A remuneração de referência corresponde à média de todas as remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início da maternidade ou adopção;
- Direito a um período mínimo obrigatório de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade;
- Direito a licença anterior ao parto nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para a criança, que impeça a mãe de exercer funções, pelo período de tempo necessário para prevenir o

risco, fixado por prescrição médica, mantendo-se o direito à licença de 120 dias ou de 150 dias, consoante a opção da mãe trabalhadora, a gozar a seguir ao parto;

- Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto;
- Direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho;
- Direito a dispensa de trabalho nocturno;
- Direito a dispensa do trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, durante todo o tempo que durar a amamentação do/a filho/a, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias;
- Direito à protecção no despedimento das trabalhadoras em situação de gravidez, de licença por maternidade ou de amamentação, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

3. PRINCIPAIS DIREITOS DOS TRABALHADORES PAIS:

- Direito a cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, de licença por paternidade a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a:
 - a) Funcionário: licença remunerada como se estivesse em exercício efectivo de funções;
 - b) Regime de contrato individual de trabalho: licença subsidiada pela Segurança Social, de valor correspondente a 100% da remuneração de referência. A remuneração de referência corresponde à média de todas as remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início da paternidade ou adopção.
- Direito do pai, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Direito a licença parental de três meses, que poderão ser gozados consecutivamente ou até três períodos interpolados, independentemente de a mãe ser ou não trabalhadora;
- Funcionário: os primeiros 15 dias são remunerados, como se estivesse no exercício efectivo de funções, desde que sejam gozados imediatamente a seguir à licença por paternidade ou por maternidade;

- Regime de contrato individual de trabalho: os primeiros 15 dias são subsidiados pela Segurança Social, recebendo 100% da remuneração de referência, desde que sejam gozados imediatamente a seguir à licença por paternidade ou por maternidade. A remuneração de referência corresponde à média de todas as remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início da paternidade.